



ที่ นر ๑๐๐๗.๐๐๑/๔

สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวนานท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการรัฐมนตรี
๒. กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

ด้วยสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปrongดอง (สำนักงาน พ.ย.ป.) ขอเสนอเรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ มาเพื่อคณะกรรมการพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรี ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะกรรมการรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๙ มาตรา ๔ (๑๒) รวมทั้ง สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติในด้านการบริหารราชการแผ่นดิน การปรับปรุงกฎระเบียบเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ทั้งนี้ นายกรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีด้วยแล้ว

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นไปตาม มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา แต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ฯ ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ซึ่งใช้มาจนถึงปัจจุบัน

๑.๒ นายกรัฐมนตรี ได้มีนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผู้บริหารองค์การ โดยมีข้อสั่งการ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการ ประเมินผู้บริหารองค์การ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารท้องถิ่น กำนันและผู้ใหญ่บ้าน และต่อมา คณะกรรมการรัฐมนตรี ได้มีมติที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติม โดยในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบแนวทางการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน และเห็นว่าความสำเร็จ ในการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนตามแนวทางนี้เป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการทุกแห่ง โดยให้ผู้บังคับบัญชา สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ. ประเมิน จากปริมาณและประสิทธิภาพของการซึ่งแจ้ง ความทันต่อสถานการณ์ และความรับรู้ความเข้าใจของประชาชน ตามผลสำรวจของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่แล้วเป็นปกติ และในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติให้สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นำผลการ...

นำผลการดำเนินโครงการ “ทำความดีด้วยหัวใจ ลดภัยสิ่งแวดล้อม” ไปพิจารณาความเหมาะสม เพื่อกำหนด เป็นตัวชี้วัดเพิ่มเติมในการประเมินผลการปฏิรูปราชการประจำปีของหน่วยงานภาครัฐด้วย เพื่อส่งเสริมให้ การขับเคลื่อนโครงการฯ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๑.๓ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการประเมินผู้บริหารองค์การใน ๓ กลุ่ม ได้แก่ หัวหน้า ส่วนราชการ ผู้บริหารท้องถิ่น และกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ปีละ ๒ ครั้ง ทุก ๆ ๖ เดือน โดยเริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา ส่วนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นายกรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้ยกเว้น การประเมินผู้บริหารองค์การ เฉพาะในรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อลดภาระส่วนราชการในการระดมสรรพกำลังในการแก้ไขวิกฤตสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)

๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรี

การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางนี้จะมีผลใช้บังคับกับผู้บริหาร ของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรี ดังนั้น จึงเป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะกรรมการรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑๒)

๓. ความเร่งด่วนของเรื่อง

การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางนี้เป็นข้อเสนอที่จะเริ่มประเมิน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ซึ่งมีขั้นตอนที่ต้องดำเนินการก่อนเริ่มต้นปีงบประมาณ โดยเฉพาะ การประสานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเพื่อรับปุ่งแนวทางการดำเนินการภายใต้สอดคล้องกับแนวทาง การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เสนอในครั้งนี้ รวมทั้งการซึ่งสร้างความรับรู้ความเข้าใจ แก่ส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยด่วนต่อไป

๔. สาระสำคัญ

นายกรัฐมนตรีได้เห็นชอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ และให้ สำนักงาน ก.พ. เสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๔.๑ ความสำคัญของการเข้มแข็งการประเมิน “ผู้บริหาร” กับการประเมิน “องค์กร”

๔.๑.๑ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. ได้พิจารณา เห็นร่วมกันว่าการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องเข้มแข็งการประเมินผู้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ คือ “ผู้บริหารองค์การ” เข้ากับการประเมินองค์กร ขับเคลื่อน คือ “ส่วนราชการ” จึงร่วมกันวิเคราะห์ระบบการประเมินในข้อ ๑ โดยมีข้อสังเกตสรุปได้ ดังนี้

(๑) ประเด็นที่ใช้ในการประเมินผู้บริหารองค์การ ยังไม่สะท้อนการขับเคลื่อน เป้าหมายการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศเท่าที่ควร ผลการประเมิน “ผู้บริหารองค์การ” และผลการประเมิน “ส่วนราชการ” ที่ผ่านมาพบว่า ผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วนของบางหน่วยงาน ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ผลการประเมินผู้บริหารองค์การมีคะแนนสูง แต่ผลการดำเนินงานของ ส่วนราชการมีคะแนนต่ำ ซึ่งอาจสะท้อนได้ว่า ประเด็นที่ใช้ในการประเมินผู้บริหารองค์การ ไม่สามารถสะท้อนให้เห็น

ถึงศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์การที่มีผลสัมฤทธิ์ และนำไปสู่การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้อย่างชัดเจน

(๖) ในแต่ละปีจะมีการดำเนินการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ทั้งในส่วนการประเมินผู้บริหารองค์การของสำนักงาน ก.พ. ตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย และในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด สำหรับการประเมิน ข้าราชการรายบุคคลทุกระดับ เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน จึงเป็นการทำงานที่มีลักษณะซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น หากมีการบูรณาการการประเมินผู้บริหารองค์การตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีเข้ากับการประเมินผล การปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดจะเป็นการลดภาระการดำเนินงานแก่ส่วนราชการ

๔.๑.๒ การขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินภายใต้สภาวะการณ์ปัจจุบันให้บรรลุ เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติตามที่กำหนดในแต่ละห้วงเวลา ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดต้องมีบทบาท ในการเป็นกลไกสำคัญที่จะดำเนินการกิจกรรมบนพื้นที่ของหน่วยงาน อันจะทำให้เกิดผลที่สามารถพัฒนา รวมกันแล้วทำให้ผลดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ในการวัดผล หรือส่งเสริมให้ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐสามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องประสานเชื่อมโยงการประเมิน “ส่วนราชการ” และ “ผู้บริหารองค์การ” เข้าด้วยกัน เพื่อให้ผลการประเมินผู้บริหารองค์การสะท้อนผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

๔.๒ การปรับแนวทางการประเมินผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

๔.๒.๑ สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร

เนื่องจากในปัจจุบันความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานภาครัฐสูงขึ้น และการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะ ที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. ได้ศึกษาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำในยุคปัจจุบันจาก ๗ องค์กรชั้นนำในต่างประเทศและในประเทศไทย ได้แก่

- (๑) สถาบันเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum)
- (๒) องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD)
 - (๓) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
 - (๔) บริษัทที่ปรึกษา Deloitte
 - (๕) บริษัทที่ปรึกษา Gartner
 - (๖) บริษัทที่ปรึกษา Accenture
 - (๗) เกณฑ์คุณภาพองค์กรที่เป็นเลิศในสหรัฐอเมริกา (Baldrige Excellence Framework : BEF) ซึ่งใช้ในการมอบรางวัล Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA)

โดยมีประเด็นที่องค์กรขึ้นนำให้ความสำคัญว่าเป็นสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารองค์กรในปัจจุบัน สรุปได้ดังนี้

ประเด็น	WFP	OICD	ISO 9001	ISO 14001	Gartner	Accenture	BEP
๑) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความรับผิด รับชอบต่อผลการดำเนินการ (Responsibility & Accountability)		✓	✓			✓	✓
๒) การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement)		✓		✓		✓	✓
๓) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)		✓	✓		✓	✓	
๔) การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราษฎรภาพสู่อนาคต (Transformation for Future)	✓	✓			✓	✓	✓
๕) การรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethic)		✓	✓				✓

๔.๒.๒ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ได้ประชุมร่วมกับเลขาธิการ ก.พ.
เลขาธิการ ก.พ.ร. และผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ย.ป. เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยมีประเด็นสำคัญ
สรุปได้ ดังนี้

๔.๒.๒.๑ ผลการประเมินผู้บริหารที่ผ่านมาสหท้อนข้อเท็จจริงของการ
ประเมินองค์กรและสมรรถนะผู้บริหารที่ยังไม่เข้มโถงกัน นอกจากนี้ ควรสะท้อนเป้าหมายการพัฒนาประเทศ
ที่สำคัญ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ รวมทั้งควรปรับสมรรถนะของผู้บริหารให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

๔.๒.๒.๒ แบบประเมินผู้บริหารเดิมมีรายละเอียดมาก และมีความ
 слับซับซ้อน ทำให้ผู้ประเมินเกิดความสับสน และไม่ได้มีหลักฐานที่แสดงผลการดำเนินการที่ชัดเจน ทำให้ผู้ประเมิน
 ไม่สามารถจัดลำดับผลงานที่เป็นรูปธรรมของผู้รับการประเมินได้

๔.๒.๒.๓ ผู้บริหารในหน่วยงานของรัฐทุกประเภท เช่น ผู้บริหารของ
 มหาวิทยาลัย และกลุ่มข้าราชการครู ควรได้รับการประเมินในลักษณะเดียวกันโดยเฉพาะในเรื่องสมรรถนะ
 เพื่อกำกับให้แนวทางการปฏิบัติราชการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยควรให้ความสำคัญในมิติด้านคุณธรรม
 จริยธรรม และวินัยด้วย

ดังนั้น จึงได้นำผลการศึกษาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำในยุคปัจจุบันจาก ๗ องค์กรขึ้นมาข้างต้นมากำหนด
 “กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ” (ส่วนที่ส่งมาด้วย ๒) เพื่อให้ตัวชี้วัดการประเมิน
 ผู้บริหารองค์กรสามารถผลักดันการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ สามารถขับเคลื่อน
 นโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทั้งสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนให้มั่นคงยั่งยืน
 เพื่อให้การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ ดังนี้

(๑) กลุ่มเป้าหมาย...

(๑) กลุ่มเป้าหมาย

(๑.๑) ผู้ประเมิน ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด

(๑.๒) ผู้รับการประเมิน คือ ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๕๓ ส่วนราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด และผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ อาจพิจารณารวมถึงหน่วยงานภาครัฐอื่นที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารด้วย

(๒) มิติการประเมิน ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance)

ร้อยละ ๗๐ และด้านสมรรถนะ (Competency) ร้อยละ ๓๐ ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน แต่ได้ปรับปรุงประเด็นการประเมินใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับหน่วยงานของรัฐประเภทอื่นได้โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๗๐)	
๑.๑ นโยบายของรัฐบาล (Agenda) การกิจของส่วนราชการ (Function)	- การประเมิน ส่วนราชการ โดยสำนักงาน ก.พ.ร.
๑) ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน (Agenda KPIs) เช่น การพื้นฟูเศรษฐกิจ	- สำนักงาน ก.พ.ร.
๒) ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น ๑ กรม ๑ ปฏิรูป	- สำนักงาน ก.พ.ร.
๓) ผลการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญที่เป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Joint KPIs) เช่น การขัดความยากจน อุบัติเหตุทางถนน และปัญหาชายแดนภาคใต้	รวมผลการ ประเมิน
๔) ผลการดำเนินงานตามภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย หรือภารกิจในพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด/กลุ่มจังหวัด (Function/Area KPIs)	
๕) ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดสถาลที่วัดผลตามภารกิจของหน่วยงาน (International KPIs)	
๖) ผลการพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล เป็น การพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitize Data) เพื่อนำไปสู่การเผยแพร่ข้อมูลภาครัฐ การเขียนโปรแกรมและแบ่งปันข้อมูล การพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกในการดำเนินงาน (Digitalize Process) และการสร้างนวัตกรรม ในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (e-Service)	
๗) ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)	
๑.๒ ภาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks)	- ผู้บริหาร ส่วนราชการ ศัลเลือก - ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ประเมิน
ผลการดำเนินงานในกรณีที่ได้รับการมอบหมายภารกิจเพิ่มเติมเป็นพิเศษจากนายกรัฐมนตรี คณ怍รัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีที่กำกับดูแลและห่วงใยเรื่องของการประเมิน เช่น กรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวาระเร่งด่วนที่ต้องเผชิญ	

๒. มิติด้านสมรรถนะ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐)	
๒.๑ การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement)	- เกณฑ์ประเมิน สมรรถนะ โดย สำนักงาน ก.พ. ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ประเมิน
ผู้รับการประเมินสามารถสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้ งานบรรลุผลลัพธ์สัมฤทธิ์ เกิดประสิทธิภาพ สร้างแรงสนับสนุนและความร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	
๒.๒ การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)	
ผู้รับการประเมินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พร้อมกับส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ให้มีการเรียนรู้และพัฒนาทั้งคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังต่อเนื่อง	
๒.๓ การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนรากฐานการสู่อนาคต (Transformation to the Future)	
ผู้รับการประเมินขับเคลื่อนการกิจกรรมงานบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและ อนาคต ผ่านการใช้ข้อมูลในเชิงลึก และการปรับแนวทางการดำเนินการที่ออกแบบโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร	
๒.๔ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Disciplines; Moral & Ethics)	
ผู้รับการประเมินบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตาม พร้อมกับส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ที่มุ่งสู่ผลลัพธ์และประสิทธิภาพของการทำงาน บนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม	

ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวจะเข้มข้นอย่างระบบการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และระบบการประเมินส่วนราชการ
ของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยจะนำผลการประเมินส่วนราชการไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า และผู้ว่าราชการ
จังหวัด) ตามความในมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
ที่ให้อำนาจ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งนำไปใช้ประโยชน์ในการ
พัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตัวอย่างสำนักงาน ก.พ. อุยรระหว่างขั้นตอนการปรับปรุง
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และแบบประเมินสำหรับ
หัวหน้าส่วนราชการให้ครอบคลุมประเด็นที่ได้ศึกษาจากองค์กรขั้นนำทั้งในและต่างประเทศตามข้อ ๔.๒.๑

๔.๒.๓ เนื่องจากในปัจจุบันแต่ละหน่วยงานมีแบบประเมินที่แตกต่างกันออกไป
ซึ่งอาจสร้างความสับสนให้กับผู้ประเมิน ดังนั้น เพื่อให้วิธีการประเมินเป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน
ในการประเมินผู้บริหาร สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. จึงได้จัดทำร่างแบบประเมิน
ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐสำหรับนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรี รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ
ประเภทอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม โดยแบบประเมินแบ่งเป็น ๒ ส่วนหลัก ได้แก่

ส่วนที่ ๑ สรุปผลการประเมิน โดยเป็นสรุปผลคะแนนในการพิจารณาการประเมิน

ส่วนที่ ๒ การประเมินแยกตามมิติ โดยแบ่งออกเป็น ๒ มิติ ได้แก่ (๑) มิติ

ด้านผลลัพธ์ (Performance) ซึ่งผู้ประเมินจะประเมินเฉพาะในมิติย่อย วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมาย เป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) และ (๒) มิติด้านสมรรถนะ (Competency) ซึ่งผู้ประเมินจะประเมินในมิติ ด้านสมรรถนะ (Competency) ทั้งหมด

๔.๓ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๔.๓.๑ การบูรณาการการประเมิน “ผู้บริหาร” และ “หน่วยงานภาครัฐ” จะช่วยส่งเสริม การขับเคลื่อนเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาประเทศ ได้แก่ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล ให้เป็นไปอย่างมีเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

๔.๓.๒ หากมีการเชื่อมโยงการประเมินหัวหน้าของหน่วยงานภาครัฐเข้ากับ การประเมินหน่วยงานภาครัฐได้สำเร็จจะทำให้ผลการประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐเป็นไปอย่างมีหลักฐาน เชิงประจักษ์ (Evidence-base) และส่งเสริมให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผลการดำเนินการของหน่วยงาน ตามหลักความรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น (Trust) ในระบบราชการ

๕. ข้อเสนอของส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. แล้ว เห็นว่า การขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติได้ตามที่กำหนดในแต่ละห้วงเวลา ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดต่างมีบทบาทในการเป็นกลไกสำคัญที่จะดำเนินภารกิจตามบทบาทหน้าที่ ของหน่วยงานตนเอง อันจะทำให้เกิดผลที่สามารถพسانรวมกันแล้วทำให้ผลลัพธ์ล้ามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ในการวัดผลหรือส่งเสริมให้ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐสามารถขับเคลื่อน นโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นข้าราชการทั้งหมด มิใช่เพียงเฉพาะหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นข้าราชการ พลเรือนสามัญ จะทำให้การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีความเป็นเอกภาพ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยนายกรัฐมนตรี พิจารณาแล้วเห็นชอบให้นำเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

๕.๑ เห็นชอบครอบแนวทางการประเมินตามข้อ ๔.๒.๒ เพื่อเชื่อมโยงระบบการประเมิน “ส่วนราชการ” กับระบบการประเมิน “ผู้บริหาร” โดยการประเมินหัวหน้าส่วนราชการในกำกับฝ่ายบริหาร ในมิติผลลัพธ์ (Performance) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้รวบรวมข้อมูล และในมิติ ด้านสมรรถนะ (Competency) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. นำแนวทางที่ได้จากการศึกษาองค์กรขั้นนำ ทั้งในและต่างประเทศตามข้อ ๔.๒.๑ เป็นกรอบในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระบบเบี้ยข้าราชการพลเรือนต่อไป

๕.๒ เห็นชอบให้นำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ตามข้อ ๔.๒.๒ ไปใช้กับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร

โดยอนุโตร และขอความร่วมมือให้หน่วยงานภาครัฐอื่นที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารนำกรอบแนวทาง การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามข้อ ๔.๒.๒ ไปใช้โดยอนุโตรเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย หรือระเบียบปกติของหน่วยงานนั้น ๆ

๕.๓ เน้นขอบร่างแบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐตามข้อ ๔.๒.๓ และมอบหมาย ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. ดำเนินการในรายละเอียด และประสานองค์กรกลาง บริหารงานบุคคลให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดນำเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภรณ์ หาวกุล)

เลขานุการ ก.พ.

สำนักงานเลขานุการ

โทร. ๐ ๒๕๗๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๕๐๙ ๖๕๐๗

โทรสาร ๐ ๒๕๗๗ ๑๕๐๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ khanes@ocsc.go.th